

# **DISERTASI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERIAN  
INSENTIF, PENGEMBANGAN PROFESIONALISME TERHADAP  
DISIPLIN KERJA DAN KINERJA GURU SMK MA'ARIF DI SURABAYA**



**Oleh:**

**HAFIDULLOH  
13.3.02.08.0085**

**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)  
SURABAYA  
2017**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
PEMBERIAN INSENTIF, PENGEMBANGAN PROFESIONALISME  
TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA GURU  
SMK MA'ARIF DI SURABAYA**

**DISERTASI**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Doktor Ilmu Manajemen



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA (STIESIA)  
SURABAYA**

**2017**



# DISERTASI

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERIAN INSENTIF, PENGEMBANGAN PROFESIONALISME TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA GURU SMK MA'ARIF DI SURABAYA

Oleh

HAFIDULLOH  
13.3.02.08.0085

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Doktor

Promotor

Prof. Dr. Budiyanto, M.S

Ko-Promotor

Dr. Suhermin, SE., MM

Mengetahui,

Ketua STIESIA



Dr. Nur Fadrijh Asyik, S.E., M.Si., Ak, C.A

Ketua Program Doktor  
Ilmu Manajemen

Prof. Dr. Budiyanto, M.S



**Judul** : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,  
PEMBERIAN INSENTIF, PENGEMBANGAN  
PROFESIONALISME TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN  
KINERJA GURU SMK MA'ARIF DI SURABAYA

**Nama Mahasiswa** : HAFIDULLOH

**Program Studi** : DOKTOR ILMU MANAJEMEN

**Panitia Penguji Ujian Akhir Disertasi  
Program Doktor Ilmu Manajemen  
STIESIA Surabaya**

**Ketua** : Prof. Dr. Budiyanto, M.S

**Anggota** : 1. Prof. Ir. Hening Widi Oetomo, M.M., Ph.D

2. Dr. Suhermin, S.E., M.M.

3. Dr. Kusdi Rahardjo, DEA

4. Dr. Suwitho, M.Si.

5. Dr. Djawoto, S.E., M.M

**Tanggal Ujian** : 2 Agustus 2017

**Ditetapkan** : SK Ketua STIESIA No. A.1277/01.3A/VII/2017  
Tanggal 31 Juli 2017



## PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa disertasi yang saya ajukan untuk diuji tanggal 2 Agustus 2017 dengan judul:

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERIAN INSENTIF, PENGEMBANGAN PROFESIONALISME TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA GURU SMK MA'ARIF DI SURABAYA**

adalah hasil karya saya. Tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan, pendapat atau pemikiran dari penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik disertasi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemungkinan terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan Ijazah yang telah diberikan oleh Program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya batal saya terima

Surabaya, 2 Agustus 2017

Mahasiswa



Nama : HAFIDULLOH

NIM : 13.3.02.08.0085



## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang selalu memberikan kekuatan dan hidayah Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul: **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, PEMBERIAN INSENTIF, PENGEMBANGAN PROFESIONALISME TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA GURU SMK MA'ARIF DI SURABAYA.**

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan model penyelenggaraan pendidikan yang relevan untuk menjembatani kesenjangan antara hasil pendidikan dan kebutuhan dunia usaha. Dimana peran pimpinan sekolah SMK sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktik pengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja guru.

Terselesaikannya penulisan disertasi ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu ucapan terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada :

1. Dr. Nur Fadrijh Asyik,SE,Msi,Ak,CA.selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia ( STIESIA ) Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama mengikuti dan menyelesaikan Pendidikan Program Doktor Ilmu Manajemen (PDIM) STIESIA sehingga dapat selesi dengan lancar dan sukses.
2. Prof. Dr. Budiyanto, MS., selaku Promotor dan juga Ketua Program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya yang selalu memberikan masukan, arahan, dan bimbingan demi selesainya penelitian ini dengan hasil yang optimal.
3. Dr. Suhermin, SE, MM., selaku Ko Promotor dan juga sekretaris Program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya yang telah banyak memberikan masukan dan arahan untuk perbaikan penelitian ini dan selalu memberikan dorongan kepada penulis agar tetap terus semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Prof. Dr. H. Ujianto, MS., Prof. Hening Widi Oetomo. M.M.,Ph.D., Dr. Suwitho, M.Si., dan Dr. Djawanto, MM selaku penguji yang dengan penuh ketelitian, kesabaran dan kearifan beliau membimbing hingga akhirnya terselesaikannya penelitian ini.
5. Dr. Kusdi Rahardjo, DEA. selaku penguji eksternal yang telah banyak memberikan masukan,

koreksi dan bimbingannya guna perbaikan penelitian ini.

6. Seluruh Dosen S3 dan Karyawan Program Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya yang tidak bisa disebutkan satu persatu , terima kasih tak terhingga atas kerjasamanya, fasilitas dan bantuan yang telah diberikan selama studi di S3 STIESIA Surabaya.
7. Seluruh Dosen dan Karyawan STIE YAPAN Surabaya, terima kasih tak terhingga atas dukungan dan bantuan yang telah diberikan selama studi di S3 STIESIA Surabaya.
8. Lembaga Pendidikan Ma'arif Surabaya, Kepala Sekolah dan semua guru SMK dilingkungan LP Ma'arif Surabaya terima kasih tak terhingga atas kesediaanya menjadi responden dalam penelitian ini.
9. Terimakasih tak terhingga saya ucapkan kepada kedua orang tuaku tercinta atas segala doanya.
10. Istriku tercinta serta kedua anakku tercinta yang memotivasi agar segera menyelesaikan menyelesaikan studi.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan-8 PDIM STIESIA Surabaya dan juga teman-teman diskusi di PDIM STIESIA.

Semoga dukungan dan doa dari semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan ini mendapat imbalan pahala dari Allah SWT dan penulis menyadari bahwa disertasi ini masih jauh dan sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun penulis terima dengan lapang dada. Akhirnya semoga penulisan disertasi ini dapat berguna dan menambah wawasan serta referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang telah ada dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

Surabaya, Oktober 2017

Penulis

## ABSTRAK

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan model penyelenggaraan pendidikan yang relevan untuk menjembatani kesenjangan antara hasil pendidikan dan kebutuhan dunia usaha, dalam perkembangannya justru tidak menunjukkan pertumbuhan SMK yang signifikan. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional, pemberian insentif dan pengembangan profesionalisme terhadap disiplin kerja guru SMK Ma'arif Surabaya. Menguji dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional, pemberian insentif dan pengembangan profesionalisme terhadap kinerja guru SMK Ma'arif Surabaya. Dan menguji dan menganalisa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Ma'arif di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap yayasan pada SMK dibawah naungan Lembaga Pendidikan (LP) Ma'arif Surabaya, dengan sampel yang sesuai dengan kriteria penelitian adalah 163 orang. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisa SEM (*Structural Equation Model*), penggunaan SEM dalam penelitian ini didasarkan pada evaluasi atas adanya hubungan saling ketergantungan antar variabel yang disesuaikan dengan landasan teori dan konsep maupun penelitian sebelumnya. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, pemberian insentif dan pengembangan profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja guru SMK Ma'arif Surabaya. Kepemimpinan transformasional, pemberian insentif dan pengembangan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Ma'arif Surabaya. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Ma'arif Surabaya.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Pemberian Insentif, Pengembangan Profesionalisme, Disiplin Kerja, Kinerja Guru



## ABSTRACT

Vocational High School (SMK) is a model of education that is relevant to bridge the gap between education outcomes and business needs, in its development it does not show significant growth of SMK. This study aims to examine and analyze the influence of transformational leadership, provision of incentives and professional development to the discipline of teachers SMK Ma'arif Surabaya. Testing and analyzing the influence of transformational leadership, giving incentives and professional development to the performance of teachers of SMK Ma'arif Surabaya. And test and analyze the influence of work discipline on the performance of teachers of SMK Ma'arif in Surabaya. The population in this study is the foundation teacher at SMK under the auspices of Lembaga Pendidikan (LP) Ma'arif Surabaya, with samples in accordance with the research criteria is 163 people. To test the hypothesis is done by using SEM (Structural Equation Model) analysis, the use of SEM in this study is based on the evaluation of the relationship of interdependence between variables adjusted with the foundation of theory and concept and previous research. The result of this research shows that transformational leadership, incentive and professional development have a significant positive effect on teacher work discipline of SMK Ma'arif Surabaya. Transformational leadership, provision of incentives and professional development have a positive and significant impact on the performance of teachers of SMK Ma'arif Surabaya. And work discipline has a positive and significant impact on the performance of teachers of SMK Ma'arif Surabaya.

**Keywords:** Transformational Leadership, Incentives, Professionalisme Development, Work Discipline, Teacher Performance

# DAFTAR ISI

Halaman

|   |     |
|---|-----|
| HALAMAN JUDUL   |     |
| HALAMAN PENGESAHAN.....                               |     |
| KATA PENGANTAR .....                                  | i   |
| RINGKASAN DISERTASI.....                              | ii  |
| ABSTRAK.....  | iii |
| DAFTAR ISI.....                                       | iv  |
| DAFTAR GAMBAR .....                                   | v   |
| DAFTAR TABEL.....                                     | vi  |
| BAB 1 PENDAHULUAN.....                                | 1   |
| 1.1.Latar Belakang Masalah .....                      | 1   |
| 1.2.Rumusan Masalah .....                             | 15  |
| 1.3.Tujuan Penelitian.....                            | 16  |
| 1.4.Manfaat Penelitian .....                          | 16  |
| BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....                            | 18  |
| 2.1. Kajian Teori .....                               | 18  |
| 2.1.1 Kepemimpinan Transformasional.....              | 18  |
| 2.1.1.1 Pengertian Kepemimpinan Transformasional .... | 18  |
| 2.1.1.2 Prinsip-prinsip Kepemimpinan Transformasional | 21  |
| 2.1.1.3 Ciri-ciri Kepemimpinan Transformasional ..... | 23  |
| 2.1.1.4 Dimensi Kepemimpinan Transformasional.....    | 25  |
| 2.1.2 Pemberian Insentif .....                        | 27  |



|  |    |
|--|----|
| 2.1.2.1 Pengertian Insentif .....                          | 27 |
| 2.1.2.2 Jenis-jenis Insentif .....                         | 30 |
| 2.1.2.3 Program Insentif yang Efektif .....                | 33 |
| 2.1.2.4 Sistem Pemberian Insentif .....                    | 34 |
| 2.1.3 Pengembangan Profesionalisme.....                    | 36 |
| 2.1.3.1 Pengertian Profesi dan Pengembangan Profesionalis  | 37 |
| 2.1.3.2 Prinsip dan Kualitas Profesionalisme Guru .....    | 41 |
| 2.1.3.3 Rendahnya Pengembangan Profesionalisme Guru ....   | 43 |
| 2.1.3.4 Karakteristik Pengembangan Profesionalisme Guru... | 45 |
| 2.1.3.5 Syarat-syarat Pengembangan Profesionalisme Guru    | 47 |
| 2.1.3.6 Elemen atau Indikator Pengembangan Profesionalis   | 48 |
| 2.1.3.7 Pengembangan Profesionalisme Keguruan .....        | 49 |
| 2.1.3.8 Kegiatan Guru Termasuk Pengembangan Profesi        | 50 |
| 2.1.4 Disiplin Kerja .....                                 | 54 |
| 2.1.4.1 Pengertian Disiplin .....                          | 54 |
| 2.1.4.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja .....                   | 57 |
| 2.1.4.3 Faktor-faktor yang Menyebabkan Kedisiplinn ...     | 59 |
| 2.1.4.4 Aspek-aspek Disiplin Kerja .....                   | 61 |
| 2.1.4.5 Indikator-indikator Disiplin Kerja .....           | 62 |
| 2.1.5 Kinerja Guru .....                                   | 64 |
| 2.1.5.1 Pengertian Kinerja .....                           | 64 |
| 2.1.5.2 Pengertian Kinerja Guru .....                      | 64 |
| 2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru       | 65 |
| 2.1.5.4 Indikator Kinerja Guru .....                       | 70 |

|  |            |
|--|------------|
| 2.1.5.5 Penilaian Kinerja Guru .....                                       | 74         |
| 2.1.5.6 Manfaat Penilaian Kinerja Guru .....                               | 79         |
| 2.2. Kajian Penelitian Terdahulu .....                                     | 80         |
| 2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap<br>Disiplin Kerja ..... | 80         |
| 2.2.2 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja                  | 83         |
| 2.2.3 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru ..                 | 85         |
| 2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Terhadap<br>Kinerja Guru .....   | 90         |
| 2.2.5 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru .                  | 93         |
| 2.2.6 Pengaruh Pengembangan Profesi Guru Terhadap Kinerja                  | 96         |
| 2.2.7 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru .                  | 100        |
| <b>BAB 3 KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>                  | <b>105</b> |
| 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....                                   | 105        |
| 3.2 Pengembangan Hipotesis.....  | 108        |
| 3.2.1 Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap disiplin<br>kerja ..... | 108        |
| 3.2.2 Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Disiplin Kerja .                | 110        |
| 3.2.3 Pengaruh Pengembangan Profesi Guru terhadap Disiplin<br>Kerja .....  | 111        |
| 3.2.4 Pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap disiplin<br>kerja ..... | 114        |
| 3.2.5 Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Guru ...                | 116        |



|   |            |
|---|------------|
| 3.2.6 Pengaruh Pengembangan Profesi Guru terhadap Kinerja Guru              | 117        |
| 3.2.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru                         | 119        |
| <b>BAB 4 METODE PENELITIAN</b>  | <b>122</b> |
| 4.1 Rancangan Penelitian  | 122        |
| 4.2 Populasi, Sampel, Besarnya Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel         | 123        |
| 4.2.1 Populasi  | 123        |
| 4.2.2 Sampel  | 124        |
| 4.3 Klasifikasi Variabel dan Definisi Operasional                           | 124        |
| 4.3.1 Klasifikasi Variabel  | 124        |
| 4.3.2 Definisi Operasional Variabel   | 125        |
| 4.4 Instrumen Penelitian  | 128        |
| 4.4.1 Desain Kuesioner  | 128        |
| 4.4.2 Statistik Pengukuran  | 131        |
| 4.4.3 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen                              | 131        |
| 4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian   | 132        |
| 4.6 Prosedur Pengumpulan Data   | 132        |
| 4.7 Tehnik Analisa Data   | 133        |
| 4.7.1 Statistik Deskriptif  | 133        |
| 4.7.2 Analisis SEM  | 134        |
| 4.7.2.1 Uji <i>Confirmatory Factor Analysis</i>                             | 134        |
| 4.7.2.1.1 <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Kepemimpinan Transformasional | 135        |

|           |  |     |
|-----------|--|-----|
| 4.7.2.1.2 | <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Pengukuran     |     |
|           | Pemberian Insentif .....                           | 136 |
| 4.7.2.1.3 | <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Pengembangan   |     |
|           | Profesionalisme Guru .....                         | 136 |
| 4.7.2.1.4 | <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Disiplin Kerja |     |
|           | Guru.....  | 137 |
| 4.7.2.1.5 | <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Kinerja Guru.  | 138 |
| 4.7.2.2   | Uji Asumsi SEM.....                                | 138 |
| 4.7.2.2.1 | Uji Outlier.....                                   | 138 |
| 4.7.2.2.2 | Uji Normalitas .....                               | 139 |
| 4.7.2.2.3 | Uji Multicolinearity dan Singularity .....         | 139 |
| 4.7.2.3   | Uji Kesesuaian Model .....                         | 140 |
| 4.7.2.3.1 | Analisis Model One – Step Approach – Base Model    |     |
|           | .....  | 140 |
| 4.7.2.3.2 | Evaluasi Model Two Step Approach – Modifikasi      |     |
|           | to SEM.....  | 141 |
| 4.7.2.4   | Pengujian Hipotesis .....                          | 142 |
| BAB 5     | HASIL PENELITIAN .....                             | 143 |
| 5.1       | Gambaran Umum Lembaga Pendidikan Ma'arif .....     | 143 |
| 5.2       | Hasil Uji Instrumen .....                          | 145 |
| 5.2.1     | Uji Validitas.....                                 | 145 |
| 5.2.2     | Uji Reliabilitas.....                              | 147 |
| 5.3       | Hasil Statistik Deskriptif .....                   | 148 |
| 5.3.1     | Deskripsi Identitas Responden .....                | 148 |



|  |     |
|--|-----|
| 5.3.2 Deskripsi Jawaban Responden .....                                    | 155 |
| 5.3.2.1 Variabel Kepemimpinan Transformasional .....                       | 156 |
| 5.3.2.2 Variabel Pemberian Insentif .....                                  | 157 |
| 5.3.2.3 Variabel Pengembangan Profesionalisme Guru .....                   | 158 |
| 5.3.2.4 Variabel Disiplin Kerja .....                                      | 159 |
| 5.3.2.5 Variabel Kinerja Guru .....  | 160 |
| 5.4 Hasil Analisis SEM.....  | 162 |
| 5.4.1 Analisis Faktor Konfirmatori Kepemimpinan Transformasional.....      | 162 |
| 5.4.2 Analisis Faktor Konfirmatori Pemberian Insentif .....                | 163 |
| 5.4.3 Analisis Faktor Konfirmatori Pengembangan Profesionalisme Guru ..... | 164 |
| 5.4.4 Analisis Faktor Konfirmatori Disiplin Kerja Guru .....               | 165 |
| 5.4.5 Analisis Faktor Konfirmatori Kinerja Guru .....                      | 167 |
| 5.5 Hasil Uji Asumsi SEM.....  | 168 |
| 5.5.1 Uji Outlier.....   | 168 |
| 5.5.2 Uji Normalitas .....   | 169 |
| 5.5.3 Uji Multicollinearity dan Singularity.....                           | 170 |
| 5.6 Hasil Uji Kesesuaian Model .....                                       | 170 |
| 5.6.1 Analisis Model One – Step Approach – Base Model.....                 | 170 |
| 5.6.2 Evaluasi Model One Step Approach –Modifikasi to SEM .                | 172 |
| 5.7 Hasil Pengujian Hipotesis .....  | 174 |
| BAB 6 PEMBAHASAN.....  | 178 |
| 6.1 Pembahasan Hasil Deskripsi Variabel Penelitian.....                    | 178 |

|   |            |
|---|------------|
| 6.1.1 Pembahasan Diskripsi Jawaban Responden.....                                   | 178        |
| 6.1.2 Pembahasa Hasil Analisis Faktor Konfirmatori.....                             | 192        |
| 6.2 Pembahasan Hasil Pengujian Hipotesis .....                                      | 197        |
| 6.2.1 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap disiplin guru .....           | 198        |
| 6.2.2 Pengaruh pemberian insentif terhadap disiplin guru ...                        | 200        |
| 6.2.3 Pengaruh pengembangan profesionalisme guru terhadap disiplin kerja guru ..... | 203        |
| 6.2.4 Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru .....            | 206        |
| 6.2.5 Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja guru .....                       | 208        |
| 6.2.6 Pengaruh pengembangan profesionalisme terhadap kinerja guru .....             | 210        |
| 6.2.7 Pengaruh disiplin terhadap kinerja guru .....                                 | 212        |
| 6.3 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....                                      | 216        |
| 6.4 Temuan Penelitian.....  | 219        |
| 6.5 Kebaruan Penelitian .....   | 220        |
| 6.6 Implikasi Hasil Penelitian .....  | 221        |
| 6.6.1 Implikasi Teoritis .....  | 221        |
| 6.6.2 Implikasi Empiris .....   | 222        |
| 6.7 Keterbatasan Penelitian .....   | 223        |
| <b>BAB 7 PENUTUP .....</b>  | <b>225</b> |
| 7.1 Kesimpulan .....  | 225        |
| 7.2 Saran .....   | 226        |



|                      |     |
|----------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA ..... | 228 |
| LAMPIRAN.....        |     |



## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 3.1 Kerangka Proses Berpikir .....   | 107     |
| Gambar 3.2 Model Kerangka Jalur Hubungan Antar Variabel .....                                 | 108     |
| Gambar 4.1 Analisis Faktor Konfirmatori Kepemimpinan Transformatif .....                      | 135     |
| Gambar 4.2 Analisis Faktor Konfirmatori Pemberian Insentif .....                              | 136     |
| Gambar 4.3 Analisis Faktor Konfirmatori Pengembangan Profesionalisme Guru .....               | 137     |
| Gambar 4.4 Analisis Faktor Konfirmatori Disiplin Kinerja Guru .....                           | 137     |
| Gambar 4.5 Analisis Faktor Konfirmatori Kinerja Guru .....                                    | 138     |
| Gambar 5.1 Analisis Faktor Konfirmatori Kepemimpinan Transformatif .....                      | 162     |
| Gambar 5.2 Analisis Faktor Konfirmatori Pemberian Insentif .....                              | 163     |
| Gambar 5.3 Analisis Faktor Konfirmatori Pengembangan Profesionalisme Guru .....               | 164     |
| Gambar 5.4 Analisis Faktor Konfirmatori Disiplin Kerja Guru .....                             | 166     |
| Gambar 5.5 Analisis Faktor Konfirmatori Kinerja Guru .....                                    | 167     |
| Gambar 5.6 Model Spesifikasi : One Step Approach Base Model .....                             | 171     |
| Gambar 5.7 Model One Step Approach Modifikasi to SEM .....                                    | 173     |
| Gambar 5.8 Hasil Evaluasi Model One Step Approach Modifikasi to SEM .....                     | 173     |
| Gambar 6.1 Pengaruh Variabel Tidak Langsung Eksogen Terhadap Endogen<br>melalui Endogen ..... | 217     |
| Gambar 6.2 Pengaruh Variabel Tidak Langsung Eksogen Terhadap Endogen<br>melalui Endogen ..... | 218     |



|   |     |
|---|-----|
| Gambar 6.3 Pengaruh Variabel Tidak Langsung Eksogen Terhadap Endogen<br>melalui Endogen ..... | 218 |
|---|-----|



## DAFTAR TABEL

|  | Halaman |
|--|---------|
| Tabel 1.1    Jumlah sekolah SLTA yang ada di Surabaya Periode tahun 2013-2015 .....              | 2       |
| Tabel 1.2    Sekolah SMK di bawah Naungan LP Ma'arif Surabaya .....                              | 4       |
| Tabel 1.3    Banyaknya Guru Pengajar di Tingkat SLTA di Surabaya Periode tahun 2013 - 2015 ..... | 5       |
| Tabel 1.4    Reseach Gap .....   | 14      |
| Tabel 4.1    Jumlah populasi penelitian .....  | 123     |
| Tabel 4.2    Klasifikasi Variabel .....  | 125     |
| Tabel 4.3    Desain Kuesioner .....  | 128     |
| Tabel 4.4    Skala Pengukuran Variabel .....   | 131     |
| Tabel 4.5    Indeks Kesesuaian ( <i>Goodness Of-Fit Index</i> ) .....                            | 140     |
| Tabel 4.6    Kriteria Uji Hipotesis.....   | 142     |
| Tabel 5.1    Sekolah SMK Dibawah Naungan LP Ma'arif Surabaya .....                               | 144     |
| Tabel 5.2    Uji Validitas Jawaban Responden .....   | 146     |
| Tabel 5.3    Analisis Hasil Reliabilitas.....  | 147     |
| Tabel 5.4    Guru Pengajar SMK Dibawah Naungan LP Ma'arif Surabaya .....                         | 148     |
| Tabel 5.5    Identifikasi Pendidikan Rseponden .....   | 149     |
| Tabel 5.6    Identifikasi Jenis Kelamin Responden.....   | 150     |
| Tabel 5.7    Identifikasi Umur Responden .....   | 151     |
| Tabel 5.8    Identifikasi Lama Bekerja Responden .....   | 152     |
| Tabel 5.9    Identifikasi Jabatan Responden .....  | 153     |
| Tabel 5.10    Status Responden.....  | 154     |



|            |   |     |
|------------|---|-----|
| Tabel 5.11 | Kriteria Jawaban Responden .....  | 155 |
| Tabel 5.12 | Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Transformasional<br>.....                            | 156 |
| Tabel 5.13 | Distribusi Variabel Pemberian Insentif.....   | 157 |
| Tabel 5.14 | Distribusi Variabel Pengembangan Profesionalisme Guru .....                                     | 158 |
| Tabel 5.15 | Distribusi Variabel Disiplin Kerja .....  | 159 |
| Tabel 5.16 | Distribusi Variabel Kinerja Guru.....   | 160 |
| Tabel 5.17 | Nilai Koefisien <i>Loading Factor</i> untuk Konstruk Kepemimpinan<br>Transformasional .....     | 162 |
| Tabel 5.18 | Nilai Koefisien <i>Loading Factor</i> untuk Konstruk Pemberian Insentif<br>.....                | 163 |
| Tabel 5.19 | Nilai Koefisien <i>Loading Factor</i> untuk Konstruk Pengembangan<br>Profesionalisme Guru ..... | 165 |
| Tabel 5.20 | Nilai Koefisien <i>Loading Factor</i> untuk Konstruk Disiplin Kinerja<br>Guru .....             | 166 |
| Tabel 5.21 | Nilai Koefisien <i>Loading Factor</i> untuk Konstruk Kinerja Guru                               | 167 |
| Tabel 5.22 | Hasil Perhitungan Jarak Mahalanobis.....  | 168 |
| Tabel 5.23 | Uji Normalitas (Assesment of Normality).....  | 169 |
| Tabel 5.24 | Hasil Perhitungan Condition Number.....   | 170 |
| Tabel 5.25 | Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices .....   | 171 |
| Tabel 5.26 | Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices .....   | 173 |
| Tabel 5.27 | Pengukuran Unstandardized dan Standardized Regression Weight<br>Pada Struktural Model .....     | 175 |
| Tabel 6.1  | Pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total .....                                      | 216 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|   |     |
|---|-----|
| Lampiran 1. Mapping Penelitian.....                           | 228 |
| Lampiran 2. Angket Instrumen Penelitian .....                 | 246 |
| Lampiran 3. Rekapitulasi Jawaban Responden.....               | 250 |
| Lampiran 4. Data Kuisioner Kinerja Guru.....                  | 264 |
| Lampiran 5. Data Kinerja Guru .....                           | 265 |
| Lampiran 6. Uji Validitas dan Reliabilitas .....              | 269 |
| Lampiran 7. Hasil SEM Sebelum di Modif .....                  | 275 |
| Lampiran 8. Hasil SEM Sesudah di Modif .....                  | 300 |
| Lampiran 9. Estimasi Per Variabel .....                       | 318 |
| Lampiran 10. Rekapitulasi Identitas Responden Penelitian..... | 324 |
| Lampiran 11. Frequency Table .....                            | 327 |